

COMENTARIOS, OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS DE LA CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO -CPC- AL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

9 de agosto de 2023

I.- COMENTARIO GENERAL:

En la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) tenemos la convicción de la importancia de que las trabajadoras y los trabajadores puedan conciliar de la mejor manera su vida personal, familiar y laboral. Para ello, resulta fundamental que cuenten con un empleo formal y protegido, en el cual se propicie el diálogo constructivo entre las partes, de manera de lograr acuerdos voluntarios que beneficien a los trabajadores y a las empresas en general.

Con la legislación vigente, hoy no hay ningún obstáculo para que los trabajadores y empleadores puedan convenir bilateralmente las prácticas que el presente el proyecto de ley plantea como nuevas normas legales. La única excepción es la propuesta de pactar con las organizaciones sindicales la reducción transitoria de la jornada laboral de las personas trabajadoras cuidadoras de niños y niñas menores de 12 años durante las vacaciones escolares.

Con el paso del tiempo, hemos podido observar cómo cada vez hay más personas trabajadoras y empresas que acuerdan distintos tipos de prácticas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Cabe destacar:

- Repositorio de buenas prácticas laborales de las empresas publicadas por la Fundación Chile Unido, así como los premios entregados por esta Fundación a las organizaciones que mejor concilian la vida personal y el trabajo.¹
- Trabajo liderado por la Red de Empresas Unidas por la Infancia (Uppi) que, en alianza con Chile Crece Contigo, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y la Subsecretaría de la Niñez, ha publicado un catálogo de buenas prácticas de las organizaciones en materia de conciliación familia-trabajo; y una Guía sobre buenas prácticas empresariales en conciliación trabajo y familia durante la pandemia, también en alianza con la Subsecretaría de la niñez, Chile Crece Contigo y Unicef.²

II.- OBSERVACIÓN GENERAL:

Siendo muy loable y totalmente compartido el objetivo del proyecto de ley de propiciar una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral, consideramos que el texto no toma en cuenta el

¹https://www.chileunido.cl/wp-content/uploads/2021/12/conciliacion_familia_trabajo_y_vida_personal_guia_buenas_practicas.pdf

²<https://www.uppi.cl/wp-content/uploads/2020/03/CCB-Conciliacion-version-final.pdf>
<https://www.uppi.cl/wp-content/uploads/2021/05/guia-uppi20205.pdf>

hecho antes mencionado, que se refiere a la capacidad de quienes forman parte de una empresa, para construir relaciones de confianza, dialogar y alcanzar acuerdos favorables para todos.

Por otra parte, el proyecto considera que todo tiene que estar establecido en la ley, pasando a llevar el principio de autonomía de la voluntad de las partes para regular algunos aspectos de la relación laboral, como las materias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

III.- OBSERVACIONES PARTICULARES:

1) Derecho de las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 12 años de solicitar el ejercicio del feriado legal durante el período de vacaciones escolares. (Nuevo Art. 76 bis.)

Esta norma no incorpora nada nuevo respecto de lo que la legislación vigente permite. Sin embargo, al establecerlo de manera expresa en la ley, rigidiza su uso por parte de las personas trabajadoras, que ahora deberán dejar registro de su solicitud con un mes de anticipación.

Los derechos de las personas trabajadoras deben estar en equilibrio con los derechos del empleador, por lo que **la solicitud de permiso debe estar limitada al hecho de que la naturaleza de las funciones lo permita**. Por ejemplo, hay empresas como los hoteles, en las que su mayor actividad justamente ocurre en temporada de vacaciones escolares.

2) Derecho de las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 12 años de proponer que se modifique transitoriamente sus turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal durante el período de vacaciones escolares. (Nuevo Art. 76 ter.)

Al igual que la norma anterior, este texto no innova respecto de lo que la legislación vigente permite, pero al formalizar la solicitud del permiso, lo rigidiza, obligando a registrar propuestas y estableciendo plazos máximos de respuestas.

En cuanto a la posibilidad de que la persona trabajadora pueda reclamar a la Inspección del Trabajo en caso de no quedar conforme con la respuesta obtenida por tratarse de una materia controvertida cuya resolución requiere de pruebas que no están dentro de las facultades legales de la Dirección del Trabajo, debiera reclamarse ante los Tribunales Laborales.

3) Derecho de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado, a que todo o parte de su jornada diaria o semanal, pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita. (Nuevos Art. 152 quáter P y 152 quáter Q).

Distintas encuestas de empleo indican que el desempeño de labores de cuidado no remunerado es una de las principales razones que explican la baja incorporación de las mujeres al trabajo formal. De allí que sea fundamental promover un cambio cultural, para que exista mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres, y ambos puedan participar y contribuir desde el empleo formal y protegido.

No obstante, la propuesta legal se enfoca en las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado, por tanto, en personas que ya están insertas en el mercado formal del trabajo, sin considerar a todas aquellas que requieren insertarse en el trabajo formal.

En la misma lógica de las normas ya comentadas, no se propone nada distinto de lo que las partes hoy pueden libremente convenir. Sin embargo, al establecer obligaciones en materia de acreditaciones, procedimientos, modificaciones contractuales, registros y controles, rigidiza la posibilidad de uso de los beneficios que pretende promover.

4) Incorpora los principios de parentabilidad positiva, la corresponsabilidad social, y la protección de maternidad y paternidad. (Nuevos incisos en el art. 194 del Cod. Del Trabajo.)

No vemos ninguna dificultad en que se incorporen principios referidos a la protección a la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, respecto al principio de parentabilidad positiva, nos parece que sería bueno precisar mejor su concepto. Indicar genéricamente qué incluye, no permite dimensionar bien su objetivo y limitaciones, lo que es muy relevante dado el carácter orientador que puede tener el principio en caso de controversia.

5) Facultad de las organizaciones sindicales de poder acordar con su empleador que, durante el período de vacaciones escolares, las personas trabajadoras cuidadoras de niños y niñas menores de 12 años puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.

Se trata de una propuesta que puede aportar mayor adaptabilidad laboral. En la medida que sea fruto de un acuerdo voluntario entre las partes, consideramos que sería positivo que también pudiera ser pactada individualmente por el trabajador, para estar a disposición de una gran cantidad de personas que no forman parte de ningún sindicato.

IV.- SUGERENCIAS:

Consideramos que es importante evitar que el loable objetivo de la norma propuesta termine dificultando los acuerdos que ya ocurren en las empresas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, o peor aún, convirtiéndose en una fuente de discriminación en contra de las mujeres que generalmente ejercen las labores de cuidado, producto del incremento de costos laborales, como hoy ocurre con el art. 203 del Código del Trabajo, que establece el derecho a sala cuna en las empresas que contraten 20 o más trabajadoras.

Nos parece que, más que una nueva ley, lo que se requiere es fomentar, difundir y premiar las buenas prácticas en materia de conciliación. Además, se deben generar incentivos para la contratación formal de las personas que hoy están fuera del mercado del trabajo y tienen bajo su cuidado a menores de edad, adultos mayores y personas con discapacidad, que como muestran los distintos estudios, son principalmente mujeres.